



# Coaching

## Para a EXCELÊNCIA

*Pedras no caminho?  
Guardo todas, um dia vou construir um castelo...*

*Fernando Pessoa*



# Coaching

ferramenta que permite  
e elevar o nível de

# lucidez

# Mudanças que alargam horizontes....

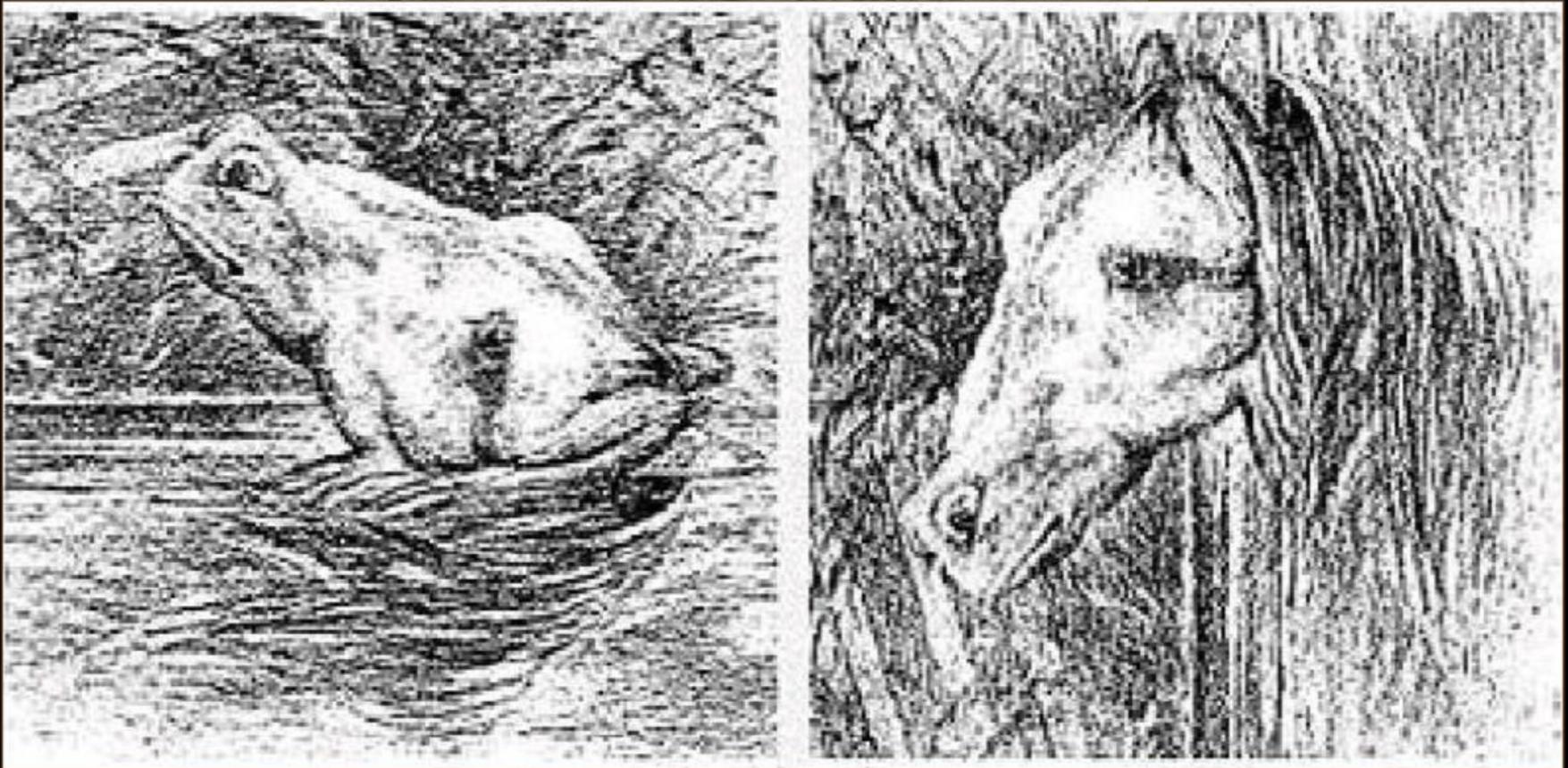


# Mudanças que alargam horizontes....

COACHING para a EXCELÊNCIA



# Mudanças que alargam horizontes....



# Pensamento Positivo

Não pense num elefante  
côr-de-rosa



Por isso nos devemos focar  
no que queremos...

# Identidade Pessoal



# A metodologia do Coaching

Potencial humano

Pensamento positivo

**Foco**

**Consciencialização**

**Responsabilização**

**Compromisso**

# A metodologia do Coaching

Potencial humano

Pensamento positivo

**Motivação**

# A metodologia do Coaching

Potencial humano

Pensamento positivo

**Acção**

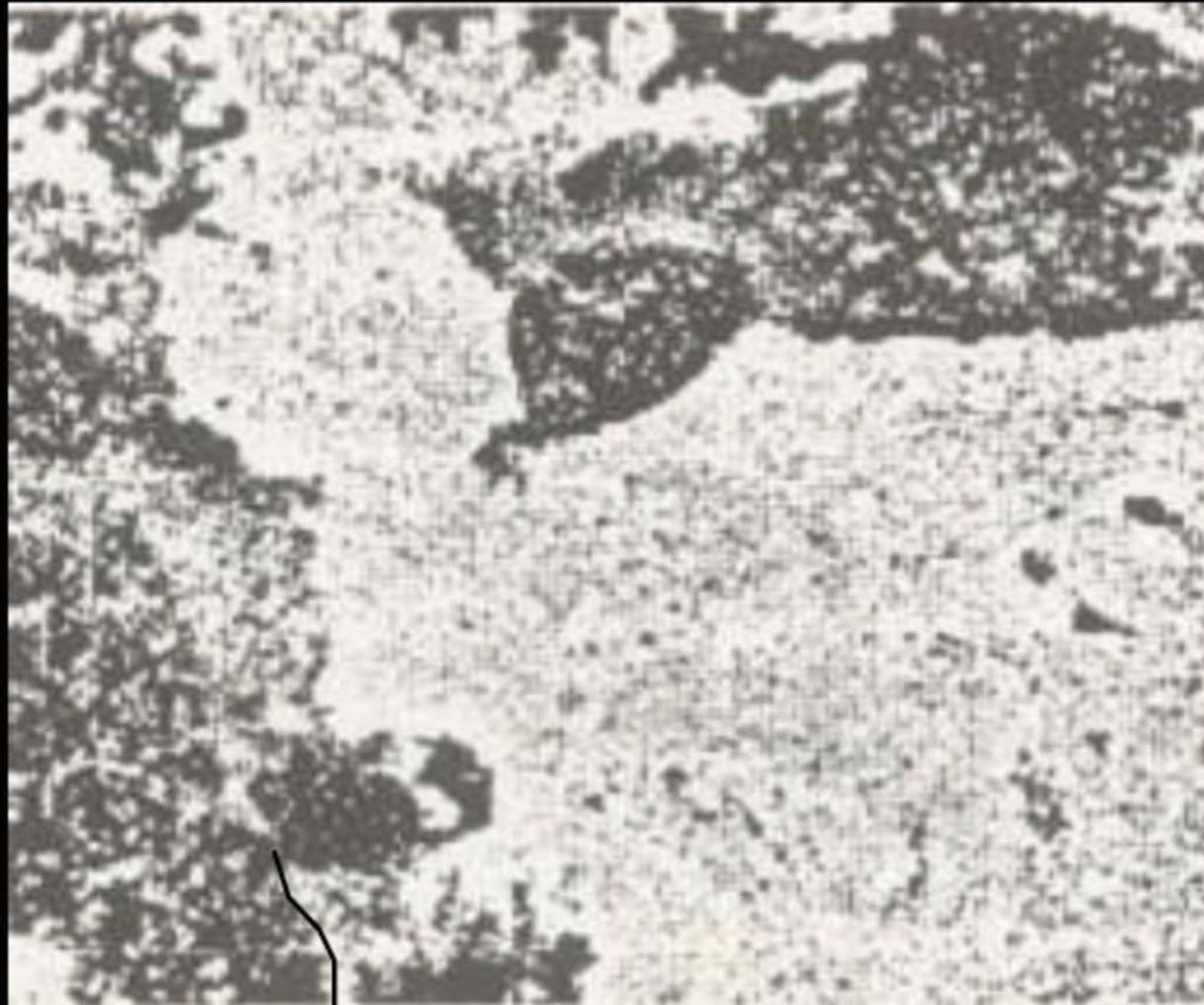
# A metodologia do Coaching

Potencial humano

Pensamento positivo

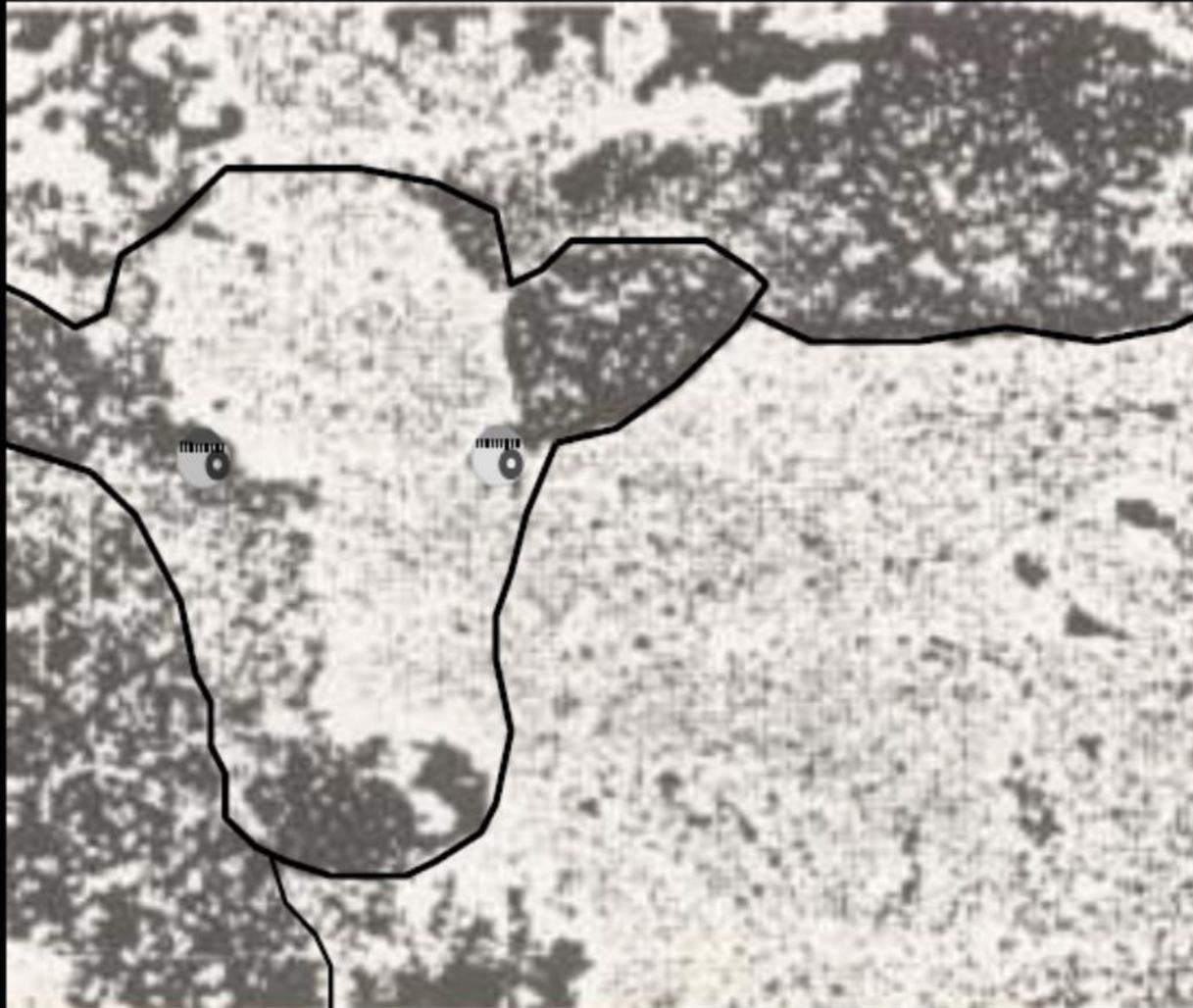
**Resultados  
positivos**

# O poder da percepção



Podemos olhar e não ver?

# O poder da percepção



Podemos olhar e não ver?

# Questões chave



**Auto-Coaching**



**Atitude Coach**



**Coaching Profissional**



*Há um tempo em que é preciso  
abandonar as roupas usadas  
-que já têm a forma do nosso corpo-  
e esquecer os nossos caminhos  
que nos levam sempre aos mesmos lugares...  
é o tempo da travessia  
e, se não ousarmos fazê-la,  
teremos ficado para sempre  
à margem de nós mesmos.*

*Fernando Pessoa*

# Coaching

Para a EXCELÊNCIA

# COACHING



- O “COACHING” ajuda as pessoas a dedicarem-se e a entusiasmarem-se no cumprimento dos seus objectivos.

# COACHING

***Todos os indivíduos  
podem ser orientadores  
e ajudar os outros.***

***Todos podem melhorar  
a sua vida com o auxílio  
de um orientador interessado.***

# COACHING

- **LIDERANÇA:** anunciar um futuro e motivar as pessoas para que o “façam acontecer”.
- **GERÊNCIA:** coordenar pessoas e materiais para cumprir eventos/objectivos específicos, que farão o futuro anunciado acontecer.
- **“COACHING”:** ajudar as pessoas a dedicarem-se e a entusiasmarem-se no cumprimento dos seus objectivos.

# O ROTEIRO DE "COACHING"



# O ROTEIRO DE "COACHING"

- **1-RELACIONAMENTO:** É a base do trabalho de *coaching*. A finalidade da sessão inicial com um participante é formar uma relação, obtendo credibilidade como orientador.
- **2-CONTRATO DE RESULTADOS:** É essencial para um *coaching* eficaz e um esquema para o sucesso. De preferência um contrato escrito, cuidadosamente elaborado.
- **3-ACÇÃO PARA O FUTURO:** Antes de iniciar um relacionamento de *coaching* observar se os participantes estão comprometidos com os resultados.
- **4-DIÁLOGO:** Planear reuniões periódicas de *coaching*.
- **5-EVENTOS IMPORTANTES:** Verificar em datas importantes se o participante está a cumprir os objectivos.

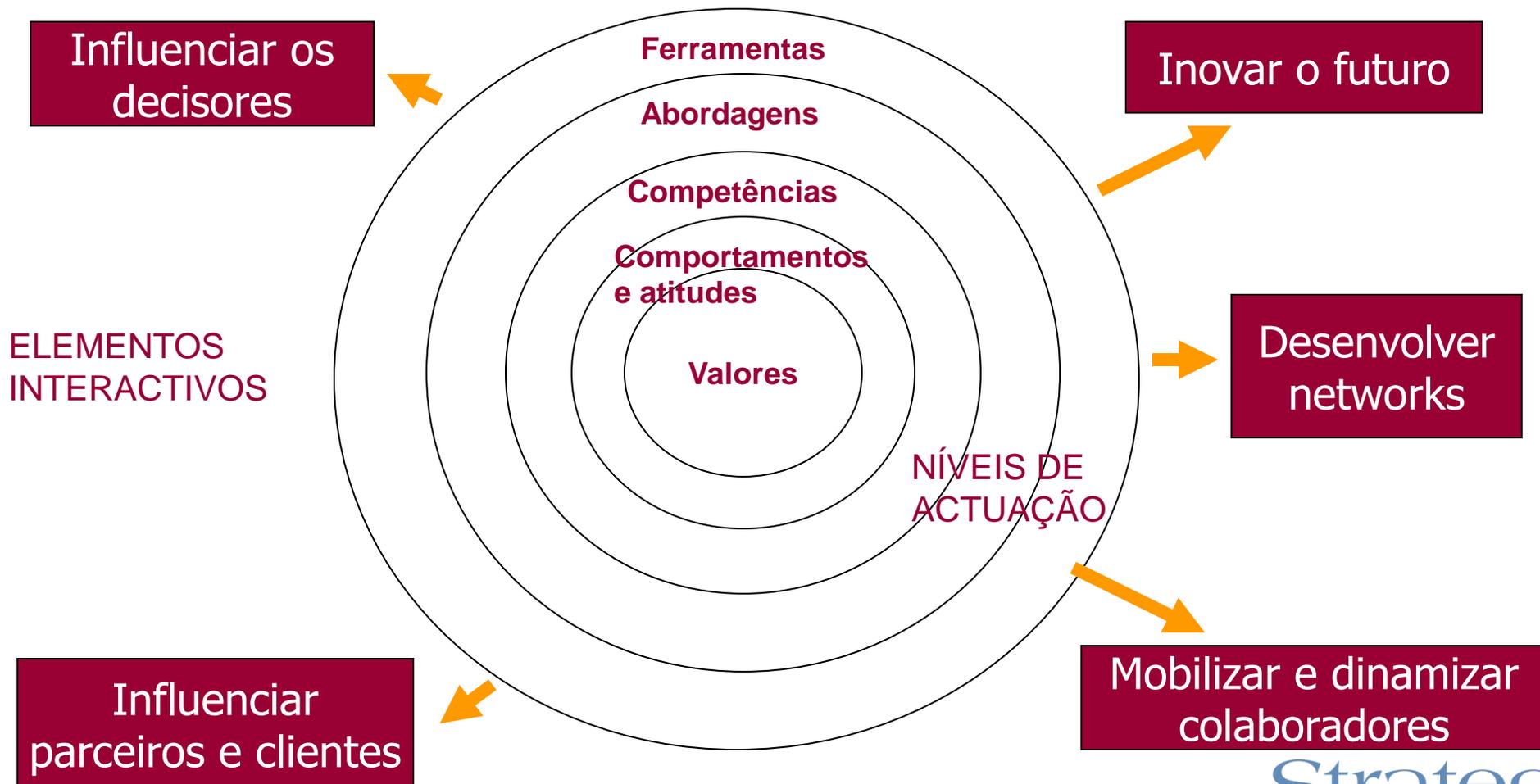
# O ROTEIRO DE "COACHING"

- **6-ACÇÃO / DIÁLOGO:** Acções realizadas. O que foi feito? O que não Foi? O que se segue?
- **7-DESEMPENHO:** É o topo da pirâmide. Os resultados são o motivo para entrar no jogo. Cada vez que ocorrer um dos que foram prometidos, tentar descobrir o que aconteceu - o que deu certo e o que não deu para que ele sucedesse.

# OBJECTIVOS

- S
  - M
  - A
  - R
  - T
  - D
- Específicos
  - Mensuráveis
  - Aceites
  - Realistas
  - Temporizados
  - Desafiantes

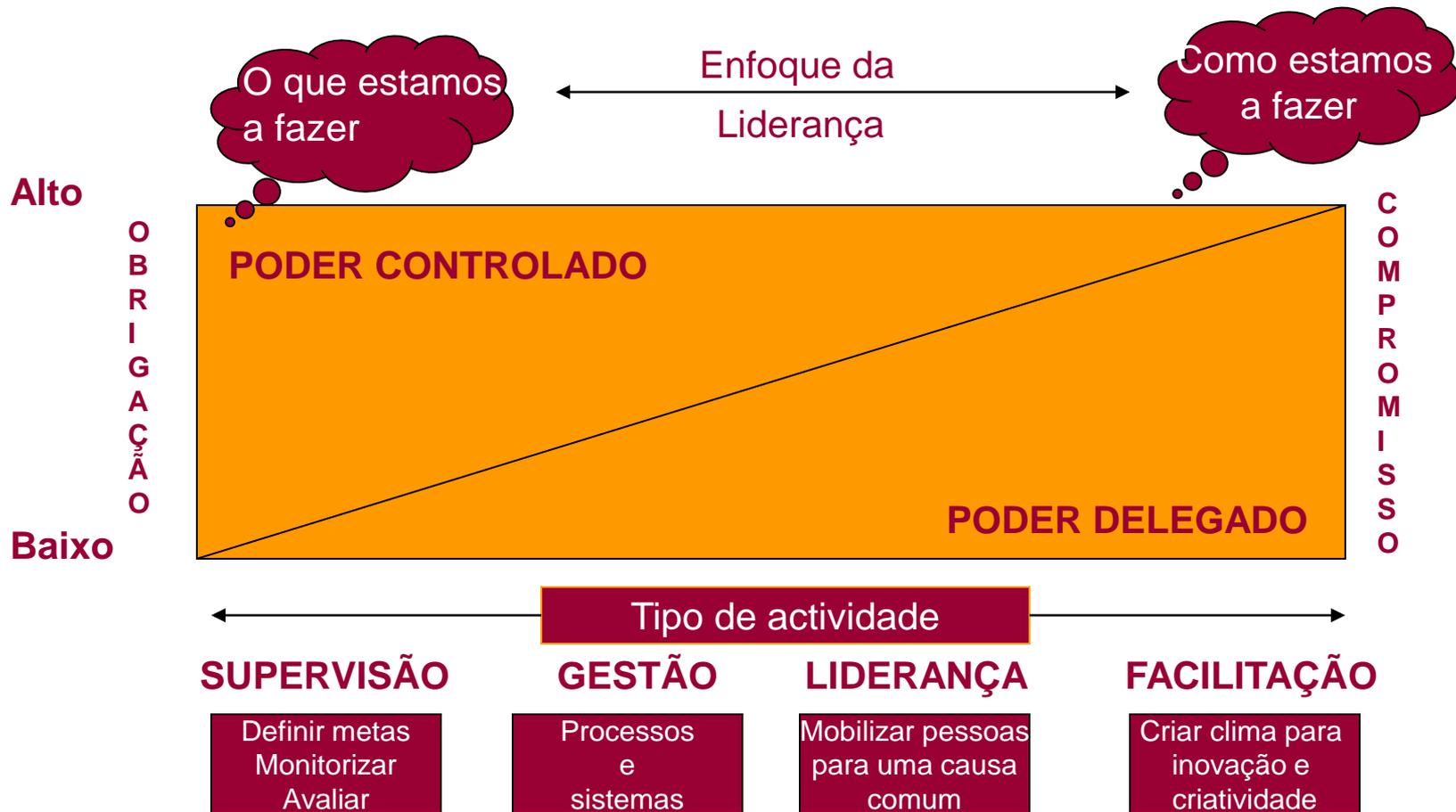
# O papel do *coach* na liderança da organização



# O papel do *coach* na liderança da organização

- Liderar é um processo complexo multifacetado que actua nos **5 níveis**.
- O processo de liderança assenta na interacção de um conjunto de elementos.
- Actuar a cada um dos níveis e em situações diferentes requer um domínio natural dos **elementos interactivos** para obter os melhores resultados a cada momento.
- O *coach* actua neste ambiente e é parte integrante da concretização de resultados sustentáveis dentro deste sistema interactivo.
- Um dos papéis do *coach* é o desenvolvimento sustentado de competências e comportamentos que facilitem o processo de liderança a todos os níveis da organização.

# Poder controlado vs poder delegado



**Faz sentido:** formação, ensinar, etc

**Faz sentido:** o "coaching"

# Poder controlado vs poder delegado

- O *coaching* não é resposta como modelo de aprendizagem em todas as situações na organização.
- O continuum de poder na organização evolui a partir da supervisão, passando pela gestão, continuando pela liderança e acabando na facilitação.
- Supervisão implica o maior nível de poder controlado e facilitação prevê o maior nível de poder delegado.
- Supervisão preocupa-se mais com o que estamos a fazer e facilitação está mais orientada para como estamos a fazer.
- Compreender este modelo é fundamental para permitir a localização do *coaching* como opção de aprendizagem e transformação pessoal e organizacional.
- O *coaching* implica elevados níveis de compromisso mutuo no processo de aprendizagem. Poder delegado é um factor necessário para o desenvolvimento do compromisso. Poder controlado reduz o *empowerment* e o nível de compromisso da pessoa no contexto organizacional.

# A minha identidade e o meu significado

**A minha  
Competência**



**O meu  
significado**



**A minha  
identidade**

**O que preciso de fazer,  
aprender, ser?**



**Que impacto quero ter?**

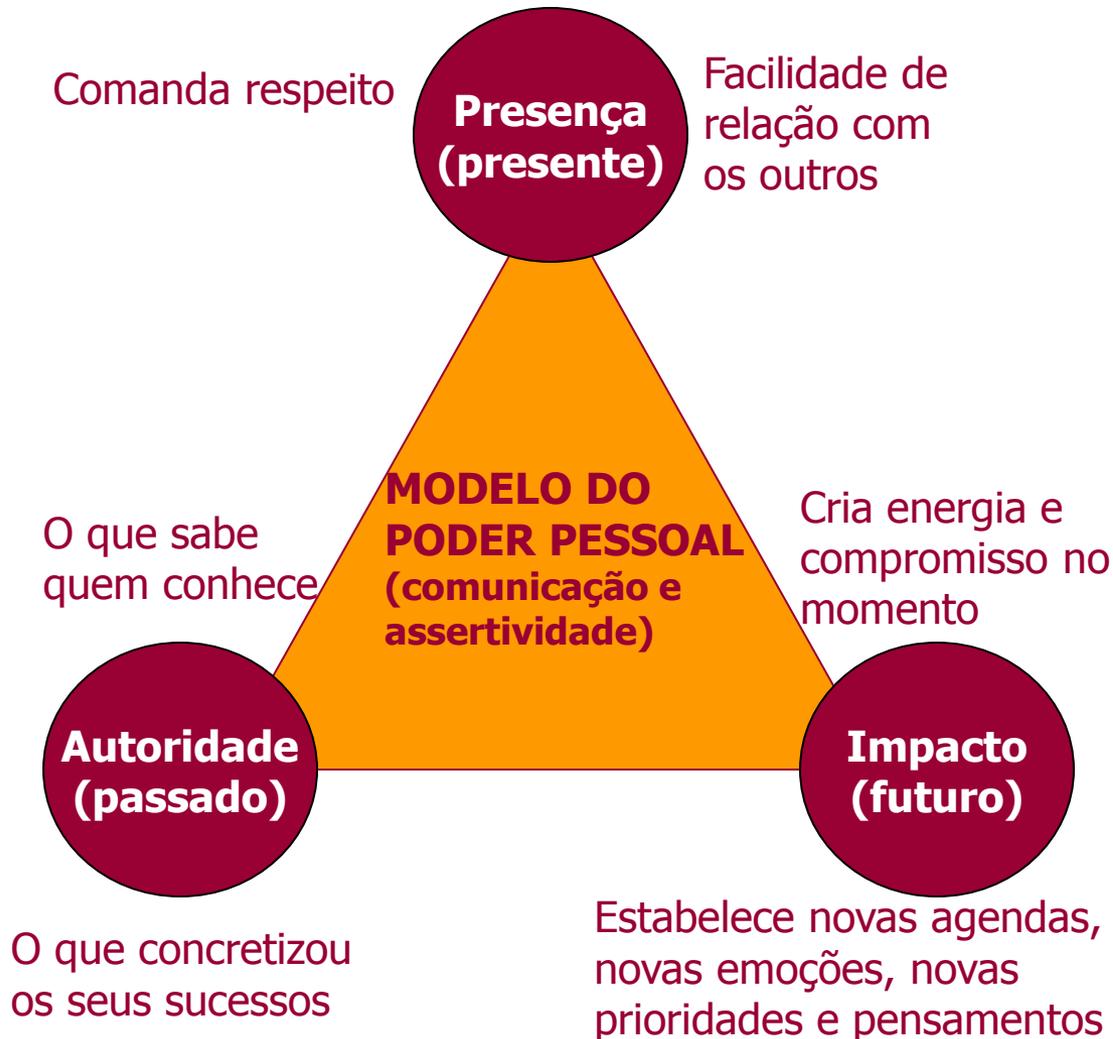


**Quem sou eu?**

# A Minha identidade e o meu significado

- O *coach* tem de dominar as competências e os comportamentos que lhe permitem facilitar o processo de aprendizagem e transformação das pessoas com quem trabalha.
- **No entanto, um bom coach necessita de:**
  - Ter uma forte identidade (quem sou eu) que lhe permita actuar em situações de elevado stress e ansiedade com eficácia.
  - Claramente perceber qual é o seu significado (que impacto quero ter) que lhe permita identificar as situações em que pretende actuar.
  - Entender qual a sua competência (que preciso fazer, aprender ,ser) que lhe permita adoptar uma postura de melhoria e reflexão contínua.
- PESSOAS QUE RECORREM A UM *COACH* ESPERAM ENCONTRAR UMA ANCORA QUE LHES INSPIRE CONFIANÇA DURANTE OS MOMENTOS MAIS DIFÍCEIS DE UM PROCESSO DE MUDANÇA.

# O MODELO DO PODER PESSOAL



- **AUTORIDADE:** vem do que sabe e de quem conhece e do que fez no passado. O seu CV pode expressar sucessos, qualificações e funções. Mas, só por si, não cria mudança ou deixa impacto nos outros.
- **PRESENÇA:** É a nossa capacidade de desenvolver relações rápidas com uma grande variedade de pessoas. É necessário ter as competências e comportamentos de comunicação que facilitam a interacção com os outros. Estar presente, ser imediato
- **IMPACTO:** É a nossa capacidade para orientar uma reunião, uma conversa ou um evento. Têm a capacidade de intervenção que permite alterar a percepção ou o enquadramento de um tema em discussão. Introduzem uma energia emocional diferente, como, por ex., através do humor, confronto assertivo, ou expressões.

# ESTRUTURAR UMA SESSÃO DE COACHING

- **CONTRATAR**
- **ESCUTAR ACTIVAMENTE**
- **EXPLORAR**
- **ACÇÃO**
- **REVER**

# CONTRATAR

- Criar uma plataforma mutuamente explícita sobre as necessidades , expectativas e os resultados de um processo de *coaching*.

# ESCUITA ACTIVA

- Escutar os outros por forma a compreender as suas ideias, opiniões e sentimentos, demonstrando activamente que escutou. (reflectir dados, reflectir sentimentos, resumir. Reflectir dados são os parágrafos e os resumos são os capítulos)
- Palavras, música e dança.

# EXPLORAR

- Explorar implica utilizar, questionar e encorajar para abrir e alargar a sua compreensão sobre temas introduzidos na conversa pela outra pessoa. É necessário observar aspectos não verbais.
- Palavras, música e dança.

# PLANEAR A ACÇÃO

- Qual o principal objectivo da mudança?
- O que conseguirá concretizar com a mudança?
- Onde conseguirá maior impacto?
- Que resistências naturais á mudança?
- Como poderá melhorar a sua capacidade de adoptar mudanças?
- Quais são os próximos passos?
- Tudo planeado para que se possam reconhecer os avanços

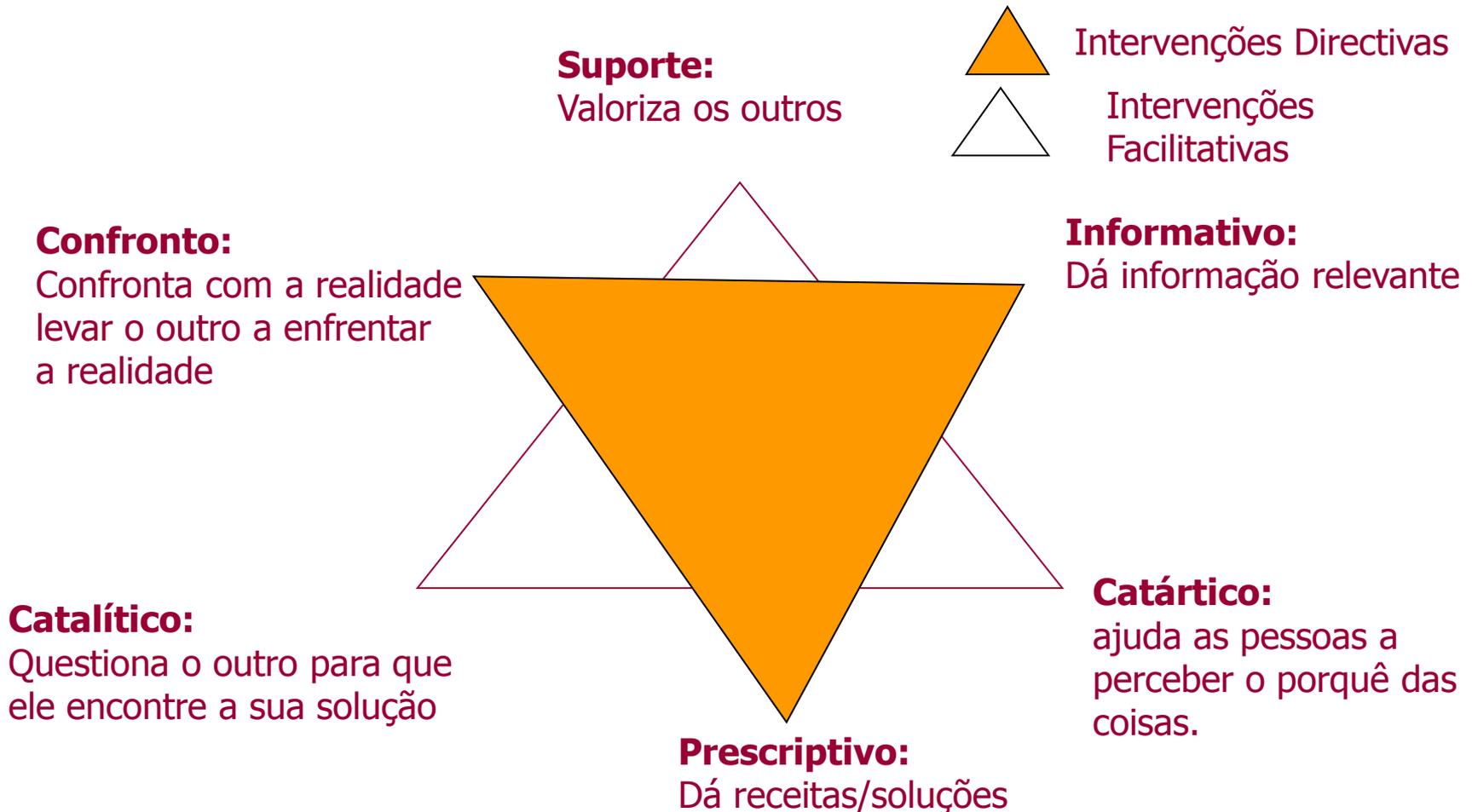
# REVER

- Acompanhar o processo de mudança. Fazer ponto da situação em datas específicas. Se necessário reformular.

# O MODELO DE INTERVENÇÃO

- **Intervenções Directivas:** O *coach* sente que, no momento, é desejável orientar, dirigir ou movimentar activamente a pessoa com quem está a fazer *coaching* em relação a novos sentimentos, novos pensamentos ou novas acções. Nesta categoria o *coach* controla e tem o poder.
- **Intervenções Facilitativas:** O *coach* sente que, no momento, a pessoa com quem está a fazer *coaching* tem a capacidade para se ajudar a si própria na identificação de novos sentimentos, novos pensamentos ou novas acções. Nesta categoria a pessoa controla e tem o poder.

# MODELO DE INTERVENÇÃO



# O COACHING PODE

- Melhorar o desempenho
- Preparar situações de mudança
- Desenvolver a confiança
- Maximizar as oportunidades de carreira
- Estimular o interesse e motivar
- Eliminar falhas e lacunas no desempenho
- Trabalhar de forma autónoma